

労働時間管理とホワイトカラー労働

黒 田 兼 一

ICT とグローバリゼーションが進む中、労働者の「働き方」と「働かせ方」が大きく変わってきているといわれている。本研究の課題は、このことを踏まえ、労働時間管理に焦点を絞って、ホワイトカラーの「働かせ方」の変化を探り、働く側の「働き方」の状況を明らかにしようということである。

実際のところ、この労働時間管理制度の変化については労働法学やその関連分野で一定程度研究が進んではいるものの、経営学や（労働）社会学などの分野では比較的研究が少ないのが現状である。この 1 年間、先行研究を渉猟した。その成果については、木元進一郎監修『人間らしく働く』（2008 年 11 月、泉文堂）に公表したが、近く刊行予定の黒田兼一他編『人間らしい「働き方」・「働かせ方」』（2009 年 4 月、ミネルヴァ書房）では少し詳細に検討した。以下、その結果を若干記しておく。

近年、非正規雇用の拡大に伴って、平均労働時間が減少し、時短が進行しているように見えるが、実態は「働き過ぎ」層と「働けない」層とに二極化しただけのことである（厚生労働省『労働経済白書』（平成 19 年版）122 ページ）。また労働法制の規制緩和とそれに基づく裁量労働制などのフレキシブルな時間管理制度の導入によって、労働時間の現実が隠され見えなくなっている。これらの新しい時間管理制度が長時間労働を誘発していることは明らかである。この長時間労働の理由は何か。各種のアンケート調査の結果をみる限り、長時間労働の主因は「仕事量」の多さなど仕事要因にある。しばしば語られる「収入を増やすため」（「残業手当」目的）は、取るに足らない。このことが正しいとすれば、長時間労働問題を解決するための答えも明白である。労働時間制度の更なる規制緩和では解決しない。業務量を削減するか、一人の従業員の能力開発、そして人員増、これである。

ところで昨年秋以来の金融危機に端を発して未曾有の不況が進行している。このなかで労働時間がいったいどうなっているのかについて把握しておく必要がある。放置すれば「派遣切り」などにみられるように、失業者が急増することによって、上記の「働き過ぎ」層と「働けない」層とに二極化傾向に一層の拍車がかかる恐れがあるからである。こうしたことを背景に、現在、「ワークシェアリング」が俄に叫ばれているが、企業の社会的責任という視点からも、またワークライフバランスという視点からも、改めてその意義を見直すべきであろう。

本研究の残された1年間の重要な課題である。